

SKRIPSI

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER MURNI LESTARI MAKASSAR

FADLY PRAMDHANA



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER MURNI LESTARI MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**FADLY PRAMDHANA
A21108014**



kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANAUDDIN
MAKASSAR
2013
SKRIPSI**

SKRIPSI

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER MURNI LESTARI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

FADLY PRAMDHANA
A21108014

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan
Makassar, 14 Mei 2013


Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Mursalim Nohong, S.E., M.Si.

NIP. 19710619 20003 1 001



Hendragunawan, SE., M.Si

NIP. 1974073 20021 2 001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., M.T

NIP. 19620430 198810 1 001

SKRIPSI

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER MURNI LESTARI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

FADLY PRAMDHANA
A211 08 014

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 29 Mei 2013 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Hendragunawan, SE., M.Si, M.Phil.	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Maat Pono, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Julius Jilbert, SE., MIT.	Anggota	4. 
5.	Hj. Ratna Sari Dewi, SE., M.Si	Anggota	5. 

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanudin

Dr. Muhammad Yunus Amar, SE., M.T
NIP. 19620430 198810 1 00 1

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : FADLY PRAMDHANA
NIM : A211 08 014
Jurusan/Program Studi : Manajemen/Strata Satu

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER MURNI LESTARI MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 14 Mei 2013

Yang membuat pernyataan,

FADLY PRAMDHANA

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran **Allah SWT** atas segala berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Murni Lestari Makassar”, sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Penyusunan skripsi ini banyak dibantu oleh berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada orang tua dan keluarga saya, terutama Ibu, dan Ayah tercinta yang telah memberikan motivasi, semangat, doa yang tanpa henti serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Hendragunawan, SE, M,si, M,phil selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan, arahan dan saran serta perhatian dan kesabaran yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu dosen penguji skripsi penelitian Bapak Dr. Maat Pono, SE., M.Si., Bapak Julius Jilbert, SE., MIT., dan Ibu Hj. Andi Ratna Sari Dewi, SE. M,si yang telah memberikan nasehat dan bimbingan yang membantu penulis untuk lebih baik ke depannya.

5. Staf bagian akademik dan jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.
6. Keluarga besar Lembaga Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin; MAPERWA FE-UH, Senat Mahasiswa FE-UH, HIMAJIE FE-UH, IMA FE-UH, dan terkhusus untuk IMMAJ FE-UH yang akan selalu menjadi “Rumah Biru” bagi penulis.
7. Keluarga besar IVOlution (Iconic, Volume, 08stackle) yang dalam kurun waktu 4 tahun lebih ini telah bersama-sama belajar dan berbagai cerita di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, teruslah berjuang dan menjadi manusia yang selalu haus akan ilmu pengetahuan.
8. Teman-Teman KKN Gelombang 82 Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo, khususnya teman-teman posko Desa Rumpia; Dicky, Wahid, Rojak, Mimi, Ami, dan Mba Ula yang telah menjadi teman dan keluarga di posko KKN 82 Majauleng.
9. Teman-teman seperjuangan selama kurang lebih 4 tahun menikmati pahit manisnya bangku perkuliahan, thank you all.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

ABSTRAK

Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Sumber Murni Lestari Makassar

Influence of Quality Of Work Life on Employee's Job Satisfaction at PT.Sumber Murni Makassar

Fadly Pramdhana
Mursalim Nohong
Hendragunawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Quality of Work Life terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Murni Lestari Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) mengenai Quality of Work Life dan kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel of Work Life secara parsial (Uji t) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Murni Lestari Makassar. Sebesar 21% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya sedangkan sisanya 79% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Quality of Work Life, Kepuasan Kerja Karyawan

This research aims to analyze the effect of Quality of Work Life on employee's job satisficticon at PT. Sumber Murni Lestari. Data used in this research were obtained from questionnaires (primary) and a few observations and interviews with parties related to the Quality of Work Life and job satisfiction. Research findings show that the variables of Quality of Work Life partially (by t Test) positively affect on employee's job satisfiction at PT. Sumber Murni Lestari Makassar. 21% of the employee's job satisfiction can be explained by the independent variables while the remaining 79% is explained by other variables outside of this research.

Keyword: Quality of Work Life, Employee's Job Satisfaction.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.3 Manfaat Penelitian.....	3
1.4 Sistematika Penulisan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Quality Of Work Life (QWL)	6
2.1.2 Definisi Quality Work Of Life (QWL)	6
2.1.2.1 Aspek-aspek Quality Work Of Life (QWL)	9
2.1.2.2 Ciri-ciri Kualitas Kehidupan Kerja	10
2.1.2.3 Sasaran Kualitas Kehidupan Kerja	10
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	11
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.1.3.3 Teori Kepuasan Kerja	14
2.1.3.4 Pentingnya Kepuasan Kerja.....	18
2.2 Kerangka Penelitian	19
2.3 Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Lokasi Penelitian	21
3.2 Jenis dan Sumber Data yang Digunakan.....	21
3.3 Teknik Pengumpulan Data	22
3.4 Populasi Dan Sampel	22
3.5 Metode Analisis Data.....	23
3.5.1 Analisis Regresi Sederhana	23

3.5.2 Koefisien Determinasi	23
3.5.3 Uji t.....	23
3.6 Definisi Operasional	24
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Analisis Hasil	26
4.1.1 Karakteristik Responden	26
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	29
4.2 Analisis Data	41
4.2.1 Hasil Analisis Regresi Sederhana	41
4.2.2 Koefisien Determinasi	43
4.3 Pembahasan	44
BAB V PENUTUP	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran-Saran	46
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual Penelitian19

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1	Rangkuman definisi <i>Quality Of Work Life</i>19
4.1	Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin.....26
4.2.	Komposisi Responden Menurut Usia.....27
4.3	Komposisi Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....28
4.4	Komposisi Responden Menurut Masa Kerja.....28
4.5	Komposisi Responden Menurut Pendapatan.....29
4.6	Tanggapan Responden Terhadap <i>Quality Of Work Life</i>31
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....34
4.8	Hasil Analisis Regresi Sederhana.....42
4.9	Koefisien Determinasi.....43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pola kehidupan masyarakat telah semakin maju dan kompleks, dengan tingkat kebutuhan yang semakin meningkat yang terkadang mengharuskan seorang istri harus ikut mencari nafkah. Dengan kondisi seperti ini, merupakan sesuatu yang kurang ideal untuk sebuah rumah tangga karena harus meninggalkan anak untuk sementara waktu selama masa jam kerja kantor. Dari dalam beberapa tahun jumlah tenaga kerja wanita semakin meningkat setiap tahun namun ironisnya keadaan ini seringkali bertolak belakang dari kesejahteraan dan perlindungan yang mereka dapatkan. Data terbaru, Bank Dunia menyebutkan bahwa 4 dari 10 pekerja global saat ini adalah perempuan, namun secara rata-rata setiap satu dolar yang dihasilkan laki-laki, perempuan hanya menghasilkan 80 sen (*suara merdeka.com*).

Karyawan atau SDM dalam sebuah perusahaan adalah aset yang sangat penting dan paling vital, karena SDM mempunyai peranan sebagai penghasil produk barang atau jasa yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Kenyamanan / kepuasan kerja para karyawan sangat berdampak pada tingkat produktivitas.. bekerja pada suatu perusahaan bagi karyawan bukan hanya sekedar mencari nafkah, melainkan sudah terkait dengan harkat dan martabat karyawan sendiri. Mencari nafkah dengan cara bekerja merupakan pencerminan / usaha seorang pekerja untuk tidak bergantung pada orang lain dengan tujuan memenuhi kepuasan individu baik secara fisik maupun kepuasan secara psikologi.

Maka dari itu perusahaan pada saat ini harus memperhatikan hal tersebut, tidak hanya memberikan imbalan secara fisik kepada karyawan tetapi harus memperhatikan imbalan secara non fisik, seperti kepuasan keamanan, sosial, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dalam sebuah perusahaan tersebut untuk menjadikan dan menimbulkan suatu komitmen pada karyawan.

Dalam hal ini penerapan teory *Quality Of Work Life (QWL)* dapat aplikasikan. *Quality Of Work Life (QWL)* mencoba untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja. Dewasa ini banyak perusahaan menganggap manusia hanya sebagai salah satu faktor produksi dan menganggap perkembangan teknologi dalam produktivitas jauh lebih penting dibandingkan dengan unsur manusia yang terdapat di dalamnya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu dengan memperhatikan kualitas hidup kerja atau dikenal dengan istilah *Quality Of Work Life (QWL)*.

Penekanan penerapan QWL di letakkan pada karyawan tingkat rendah yang melakukan tindakan teknis dan operasional, meskipun konsep QWL mencakup seluruh lapisan dalam suatu organisasi atau perusahaan

Pada saat ini kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian (Lewis dkk, dalam Yusuf 2010). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas dirinya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai

suatu pernyataan yang positif hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, *Quality Of Work Life (QWL)* dan kepuasan kerja merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari sebuah perusahaan atau organisasi. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “ ***Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Murni Lestari Makassar*** “

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ ***Apakah Quality Of Work Life (QWL) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Murni Lestari Makassar*** “

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk menjelaskan pengaruh *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Murni Lestari Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu sarana pembelajaran bagi penulis sekaligus menjadi penambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang Manajemen SDM *Quality Of Work Life (QWL)*

2. Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian dalam pengambilan keputusan terkait masalah *Quality Of Work Life (QWL)* ataupun masalah terkait lainnya.
3. Memberikan referensi tambahan bagi kepustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya dalam bidang Manajemen SDM

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disajikan untuk memberikan gambaran susunan keseluruhan dari penelitian ini. Penelitian ini tersaji dalam lima bab, yang tergambar sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Dalam bab ini dibahas tentang masalah yang dihadapi dan tujuan diadakanya penelitian ini.

BAB II Tinjauan Pustaka

Berisi berbagai macam pemikiran dan landasan teori yang digunakan dan terkait dalam penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian

Terdiri dari objek penelitian , tempat penelitian, sumber data penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode analisis perencanaan penerapan. Bab ini memberikan penjelasan secara terperinci mengenai hal-hal yang terkait pelaksanaan penelitian.

BAB IV Hasil dan Analisis

Menyajikan gambaran atau deskripsi objek yang diteliti, analisis data yang diperoleh, dan pembahasan tentang hasil analisis.

BAB V Penutup

Menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga memberikan saran-saran kepada pihak yang berkepentingan dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam tinjauan pustaka pada bab ini, akan dijelaskan beberapa materi yang berkaitan dengan *Quality Of Work Life* dan kepuasan kerja yang akan membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

2.1.1 *Quality Of Work Life* (QWL)

Istilah *Quality of Work Life* (QWL) pertama sekali diperkenalkan pada tahun 1972. QWL menjadi perhatian setelah United Auto Workers and General Motors memulai sebuah program QWL untuk perubahan kerja. Program QWL mula-mula dipusatkan pada kebutuhan para pekerja wanita dan kemudian diperluas kepada semua karyawan. Beberapa perusahaan secara teratur mengidentifikasi kebutuhan karyawannya untuk memastikan bahwa program QWL mereka responsif dan relevan, terutama ketika kebutuhan pekerja berubah-ubah. Pengembangan QWL ditujukan untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan, minat dan tekanan yang dihadapi oleh karyawan sehingga bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan mengurangi turnover karyawan. Konsep utama QWL membicarakan tentang pemuasan kebutuhan karyawan melalui penyediaan jaminan kerja, reward systems yang lebih baik, upah yang tinggi, kesempatan untuk pertumbuhan.

2.1.2 Definisi *Quality Of Work Life* (QWL)

Rangkuman definisi *Quality Of Work Life* (QWL) :

Tabel 2.1 Rangkuman definisi *Quality Of Work Life*

NO	NAMA	DEFINISI	PENEKANAN
1	Schemerhon, Hunt, dan Obsorn	<i>Quality Of Work Life is the overall quality of human experiences in the work place. It is reminder that high performance in any work setting can and should be accomplished by high levels of satifaction.</i> Yang artinya kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja.	Pendapat Schemerhon, Hunt, dan Obsorn merupakan pendapat yang mencakup secara keseluruhan dari aspek-aspek QWL.
2	Werther dan Davis	<i>Quality Of Work Life</i> yaitu adanya penyeliaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak, dan adanya tantangan serta pemberian penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.	Weather dan Davis lebih menekankan QWL yang sifatnya lebih individualis.
3	Ames	<i>Quality Of Work Life</i> merupakan evaluasi kognitif dari seluruh rangkaian proses kerja yang memiliki goal orientation, atau mengandung pengertian sebagai yang mengarah	Ames menganggap QWL merupakan sesuatu yang harus dijadikan tujuan.

		pada different way of approaching, engaging, in responding to achivment situation.	
4	Wayne	<i>Quality Of Work Life</i> yaitu para manajer memberikan kesempatan bagi para pekerja untuk mendesain pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif.	Pendapat wayne hanya menjelaskan desain pekerjaan sebagai aspek dari QWL.
5	Richard E. Walton yang dikutip oleh Stan Kossen	<i>“ Quality of work life is a generic phrase that a person’s feeling about ever dimation of security, working condition, organizational,and interpersonal relationship and its instrinsic meaning in a person life.”</i>	Pendapat richard Hanya mengungkapkan perasaan individu seseorang untuk menilai kulaitas kehidupan kerja.

(Sumber : disarikan oleh Yusuf 2010).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, tidak ada perbedaan yang signifikan diantara tiap definisi, tetapi pendapat yang mencakup keseluruhan dari aspek QWL yaitu definisi yang kemukakan oleh Schemerhon, Hunt, dan Obsorn dalam Yusuf (2010) yang mengatakan kualitas kehdupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja.

2.1.2.1 Aspek-aspek Quality Of Work Life (QWL)

John & Louis dan Wayne dalam Yusuf (2010) dijelaskan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja yaitu meliputi :

1. Manajemen partisipatif, yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman, yakni karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick enviromental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarna jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Desain pekerjaan, pekerjaan didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan, serta menjadi berhargadan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.
4. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri, yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*) dan atribusi diri (*internal locus of control*) mengambil hikmah atas kegagalan.
5. Penghargaan kerja, karyawan mendapatkan kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan, berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial dalam hasil atau prestasi dalam bekerja.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Kualitas Kehidupan Kerja

Ciri-ciri kualitas kehidupan kerja menurut Desler dalam Murtingrum (2011) yaitu :

1. Perlakuan fair, adil, sportif terhadap pegawai,
2. Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu menjadi orang yang merasa mampu mewujudkannya,
3. Komunikasi saling terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai,
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka,
5. Kompensasi yang cukup adil,
6. Lingkungan aman dan sehat.

Ciri-ciri di atas merupakan kebutuhan yang diinginkan hampir oleh setiap pekerja yang bekerja dalam sebuah perusahaan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang bersangkutan.

2.1.2.3. Sasaran Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Gitosudarmo dalam Arifin (2012) sasaran utama kualitas kehidupan kerja terdiri dari 4 unsur, yaitu :

1. Program kualitas kehidupan kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis di mana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang mempengaruhi kehidupannya,

2. Mencoba memberi imbalan *financial* dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerjasama yang lebih besar, produktivitas yang tinggi dan meningkatkan profitabilitas,
3. Mencoba mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak pegawai,
4. Mencoba meningkatkan pembangunan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan 4 unsur sasaran, mayoritas perusahaan memilih karyawan tingkat rendah sebagai sasaran penerapan QWL, walaupun seharusnya QWL diterapkan pada semua tingkatan karyawan.

2.1.3 Kepuasan kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja.

Dalam sebuah artikel Newstrom mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (pegawai) dalam bekerja. Wexley dan Yukl mengartikan kepuasan kerja sebagai *the way an employee feels about his or her job*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu,

maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Berikut definisi kepuasan kerja menurut para ahli:

1. Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa *"Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work"*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.
2. Wexley dan Yuki dikutip oleh Mangkunegara (2000) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah *"is the way an employee feels about his or her job"*. Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.
3. Menurut Robbins dalam Murtiningrum (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.
4. Menurut Suwatno dalam tesis Husnawati (2010) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Dari definisi diatas, hampir semua definisi menjelaskan kepuasan kerja secara psikologis. kepuasan kerja tidak dapat diukur dengan hanya melihat satu

aspek, tetapi seperti yang dikatakan oleh Suwanto kepuasan kerja merupakan konsep multificated (banyak dimensi). Namun definisi yang paling tepat digunakan dalam penelitian ini sebagai definisi operasional yaitu definisi yang dikemukakan oleh Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2000) yaitu perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal dalam Yusuf (2010) secara teoritis, faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor–faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan,
2. Supervisi,
3. Organisasi dan manajemen,
4. Kesempatan untuk maju,
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif,
6. Rekan kerja,
7. Kondisi pekerjaan.

Pada umumnya perusahaan menggunakan faktor-faktor di atas sebagai acuan sebuah perusahaan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja oleh para karyawan, baik yang sifatnya kelompok maupun individu.

2.1.3.3 Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut Mankunegara (2000), yaitu sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity – in – equity*. Wexley dan Yuki (1977) mengemukakan bahwa “*Input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

“*Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*”. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan “*Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person him self in a previous job*”. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil perbandingan *input–outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan

merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau (*comparison person*)).

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Person*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penilaian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur, dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka, baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Potteer dan Lawyer. Ketika Davis mengemukakan bahwa "*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it*" Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang menyakinkan aksi

tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan diatas berhubungan dengan rumus dibawah ini, yaitu :

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan :

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
- Harapan merupakan keinginan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu

Valensi lebih menguatkan pilihan seorang pegawai untuk sesuatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan, maka berarti valensi pegawai tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman.

Davis dikutip oleh Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa :

“Expectancy is the strenght of belief that an act will be followed by particular outcomes, it represents employee judgement of the probability that achieving one result will lead to another result. Since expectancy is an action – outcome association, it may range from 0 to 1. If am employee see no probability that an act will lead to a particular outcome, then expectancy is 0. At the other extreme, if the action – outcome relationship indicates cartainly, then expectancy has a value on one. Normally employee expectancy is somewhere between these two extremes”.

Artinya pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun

hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari 0–1. jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil tertentu maka harapannya bernilai 0. jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya 1. harapan pegawai secara normal adalah diantara 0–1.

Dari semua teori-teori di atas ada yang mengatakan kepuasan kerja terpenuhi apabila semua kebutuhan pegawai terpenuhi, namun ada juga yang mengatakan kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan, dan ada juga yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Jadi kepuasan kerja dapat terpenuhi apabila kebutuhan baik secara psikologi dan fisik dapat terpenuhi baik secara kelompok maupun individu.

2.1.3.4 Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Rivai dalam Arifin (2012) adalah bagaimana orang melaksanakan pekerjaan dan aspek–aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar–benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

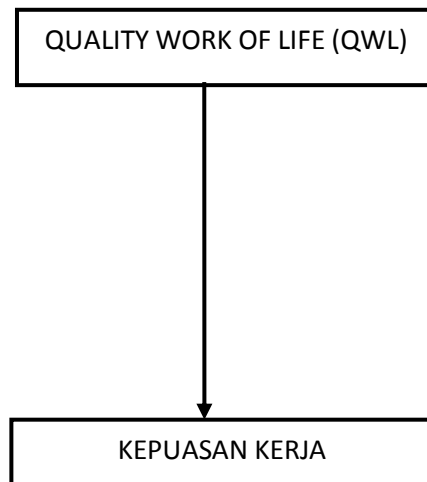
1. Pertama, manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi–fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit- unit organisasi dapat

mendiagnosis potensi persoalan. Upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji, akan memunculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dan harus mendapat perhatian khusus bagi para perusahaan. Seperti yang dijelaskan tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan dapat mengakibatkan tingkat turnover yang sangat tinggi dan akan berakibat pada bertambahnya biaya perekrutan karena adanya pelatihan-pelatihan yang harus dilakukan oleh perusahaan terhadap para karyawan baru.

2.2 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka penelitian yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Diduga *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Sumber Murni Lestari Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian adalah PT Sumber Murni Lestari Makassar (Kawasan Industri Makassar).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang akan dilakukan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas
- 2) Data Kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dengan menggunakan redoms wawancara kuesioner yang diberikan kepada responden.
- 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang menyangkut obyek penelitian (eksternal).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara:

1. Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan menyebarkan selebaran pertanyaan atau angket-angket yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. *Observasi* yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Sumber Murni Lestari di Makassar untuk mendapatkan data-data yang akurat yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
3. *Interview* yaitu melakukan wawancara dan perbincangan secara langsung mengenai penelitian skripsi ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002), pengertian populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Sumber Murni Lestari di Makassar yang berjumlah sebesar 47 orang karyawan. Sedangkan penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penarikan sampel apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah populasi dapat diambil sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini maka jumlah sampel ditentukan sebanyak 47 orang responden.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi liner sederhana untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Sugiyono (2009) dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b x$$

di mana :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X = Quality Work Of Life

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3.5.2 Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y).

3.5.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil analisis regresi yang menggunakan SPSS versi 20.0. jika angka signifikansi t lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator / Item Pertanyaan	Skala
Quality Work Of Life (QWL) (X)	Quality Work Of Life (QWL) adalah Keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja (Schemerhorn, et al.,;dalam Yusuf 2010)	1. Kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi 2. Jaminan keamanan kerja karyawan. 3. Kesempatan untuk mengembangkan karir. 4. Penempatan sesuai keahlian. 5. melakukan aktivitas yang sesuai aktivitas pokok.	5.Sangat tidak puas 4.Tidak puas 3.Cukup Puas 2. Puas 1.Sangat puas
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Keith Davis, di kutip oleh Mangkunegara 2000)	1. Gaji 2. Rekan Kerja 3. Atasan 4.Kondisi Pekerjaan 5. Organisasi dan manajemen 6. Isi Pekerjaan	5.Sangat tidak puas 4.Tidak puas 3.Cukup Puas 2. Puas 1.Sangat puas

Selanjutnya dari indikator-indikator tersebut disusun pertanyaan yang masing masing item diberi *range* skor dalam skala Likert.

1. Sangat Puas (SP). Diberi skor 5

2. Puas (P), diberi skor 4
3. Cukup Puas (CP), diberi skor 3
4. Tidak Puas (TP), diberi skor 2
5. Sangat Tidak Puas (STP), diberi skor 1

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan deskripsi karakteristik responden ini adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, umur, dan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 sampai dengan tabel 4.4.

1. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Usia	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	12	25,53%
Perempuan	35	74,47%
Total	47	100%

Sumber : Data primer (kuesioner), diolah 2013

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 4.1, maka responden paling banyak adalah perempuan yaitu sebesar 35 orang (74,47%), sedangkan jumlah pelanggan laki-laki sebanyak 12 orang (25,53%).

Dari data tertulis di atas berdasarkan jenis kelamin, pekerja yang paling dominan adalah yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan kebijakan rekrutmen dari perusahaan itu sendiri.

2. Komposisi Responden Menurut Usia

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut usia yang disajikan pada tabel 4.2. berikut ini :

Tabel 4.2.

Komposisi Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 – 25 tahun	12	25,53%
26 – 35 tahun	34	72,34%
36 – 45 tahun	1	2,13%
Total	47	100%

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2013

Dari Tabel 4.3. dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang menjadi responden paling banyak adalah berusia 26-35 tahun sebanyak 34 orang (72,34%), jumlah karyawan berusia diatas 20-25 tahun sebanyak 12 orang (25,53%), sedangkan jumlah karyawan berusia 36-45 tahun sebanyak 1 orang (2,13%).

Dari data tertulis di atas berdasarkan usia, pekerja yang paling dominan adalah yang berusia 26-35 tahun. Sama dengan penjelasan sebelumnya dominanya pekerja yang berusia antara 26-35 tahun di karenakan kebijakan rekrutmen dari perusahaan itu sendiri.

3. Komposisi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut pendidikan terakhir yang disajikan pada tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 4.3.

Komposisi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA	10	21,28%
Diploma	15	31,92%

Sarjana	22	46,80%
Pascasarjana	-	
	47	100%

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2013

Dari Tabel 4.3. dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang menjadi responden paling banyak adalah tingkat pendidikan Sarjana yaitu sebesar 22 orang (46,80%), kemudian jumlah karyawan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 15 orang (31,92%), dan jumlah karyawan tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang (21,28%),.

4. Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut masa kerja yang disajikan pada tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4.
Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
0-6 Bulan	8	17,02%
1-5 Tahun	32	68,08%
6-10 Tahun	7	14,89%
10-15 Tahun		
	47	100

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2013

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui masa kerja rata-rata karyawan yang menjadi responden paling banyak adalah 1-5 tahun sebanyak 32 orang (68,08%), kemudian jumlah karyawan yang bekerja selama 0-6 bulan sebanyak 8 orang (17,02%), kemudian jumlah karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 7 orang (14,89%).

Dari data diatas, masa kerja rata-rata karyawan yang menjadi responden paling banyak adalah 1-5 tahun. Hal ini di karenakan jumlah

pekerja sebagian besar adalah perempuan yang sekedar hanya membantu suami untuk mendapatkan penghasilan tambahan, dan kebijakan perusahaan yang tidak mengatur penalty apabila ada seorang karyawan yang ingin mengundurkan diri dari suatu pekerjaan.

5. Komposisi Responden Menurut Pendapatan/bulan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut pendapatan/bulan yang disajikan pada tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5.

Komposisi Responden Menurut pendapatan

Pendapatan/bulan	Jumlah	Presentase (%)
< Rp 1.000.000	7	14,9%
Rp 1.000.001-2.000.000	19	40,4%
Rp 2.000.001-3.000.000	18	38,3%
> Rp 3.000.001	3	6,3%
Total	47	100%

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2013

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang menjadi responden yang berpendapatan/bulan pada sekitar Rp 1.000.001-2.000.000 sebanyak 19 orang (40,4%), lalu disusul Rp 2.000.001-3.000.000 sebanyak 18 orang (38,3%), serta > Rp 3.000.001 sebanyak 3 orang (6,3%), dan < Rp 1.000.000 sebanyak 7 orang (14,9%).

Dari data kuesioner di atas, hanya ada 3 pekerja yang memiliki penghasilan > Rp. 3.000.001. 3 orang pekerja tersebut memiliki jabatan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang lain.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Sumber Murni Lestari Makassar berdasarkan tanggapan karyawan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman responden.

Penilaian kepuasan kerja akan menjadi sistem yang baik jika dapat dipahami dan diterima karyawan. Oleh karena itu, analisis tanggapan karyawan terhadap penilaian kinerja dan peningkatan karier perlu dilakukan dalam penelitian ini. Skala yang digunakan untuk melihat tanggapan karyawan terhadap *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja adalah skala Likert.

Variabel bebas adalah *Quality of Work Life* (X) dan sebagai variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja, akan dijelaskan di bawah ini:

a. *Quality of Work Life* (X)

Quality of Work Life adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman karyawan di tempat kerja. Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap *Quality of Work Life*

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STP	TP	CP	P	SP
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi	-	2	15	28	2

2	Keamanan dalam melakukan pekerjaan.	-	5	13	25	4
3	Kesempatan mengikuti program pelatihan dan pengembangan	-	3	15	23	6
4	Penempatan posisi karyawan	-	14	13	13	7
5	Pekerjaan yang diberikan perusahaan	-	3	19	22	13

Sumber : data primer yang diolah, 2013

Tabel 4.6 menunjukan bahwa tanggapan karyawan terhadap variable *quality of work life* yaitu:

- a) Pada pernyataan pertama yaitu kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi sebanyak 2 orang (4,3%) menyatakan tidak puas, 15 orang (31,9%) menyatakan cukup puas, 28 orang (59,6%) menyatakan puas dan 2 orang (4,3%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 28 orang (59,6%)
- b) Pada pernyataan kedua yaitu Keamanan dalam melakukan pekerjaan. Sebanyak 5 orang (10,6%) menyatakan tidak puas, 13 orang (27,7%) menyatakan cukup puas, 25 orang (53,2%) menyatakan puas dan 4 orang (8,5%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan keamanan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan ini sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 25 orang (53,2%)

- c) Pada pernyataan ketiga yaitu Kesempatan mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sebanyak 3 orang (6,4%) menyatakan tidak puas, 15 orang (31,9%) menyatakan cukup puas, 23 orang (48,9%) menyatakan puas dan 6 orang (12,8%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan kesempatan mengikuti program pelatihan dan pengembangan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 23 orang (48,9%)
- d) Pada pernyataan keempat yaitu Penempatan posisi karyawan. Sebanyak 14 orang (29,8%) menyatakan tidak puas, 13 orang (27,7%) menyatakan cukup puas, 13 orang (27,7%) menyatakan puas dan 7 orang (14,9%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan penempatan posisi karyawan penempatan posisi karyawan pada perusahaan ini belum sesuai dengan keahlian dari setiap karyawan, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak puas sebanyak 14 orang (29,8%)
- e) Pada pernyataan kelima yaitu Pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sebanyak 3 orang (6,4%) menyatakan tidak puas, 9 orang (19,1%) menyatakan cukup puas, 22 orang (46,8%) menyatakan puas dan 13 orang (27,7%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 22 orang (46,8%)

b. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami karyawan dalam berkerja. Untuk jelasnya dapat dilihat tanggapan responden pada Tabel 4.7. berikut:

Tabel 4.7.
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STP	TP	CP	P	SP
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Saya dibayar sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan	-	-	5	30	12
2	Cara rekan kerja saya bergaul dengan satu sama lain		4	7	18	18
3	Cara bos saya menangani anak buahnya	-	7	11	18	11
4	Kompetensi atasan saya dalam membuat keputusan	-	5	10	19	13
5	Pujian yang saya dapatkan untuk melakukan pekerjaan yang baik		3	9	17	18
6	Mampu untuk tetap sibuk sepanjang waktu	-	4	16	17	10
7	Mampu melakukan hal-hal yang sesuai dengan hati nurani saya	-	5	4	17	21
8	Cara kerja saya menghasilkan pekerjaan yang stabil	-	6	6	17	18
9	Kesempatan untuk memberitahu orang-orang apa yang harus dilakukan	-	4	12	20	11

10	Cara kebijakan perusahaan yang dimasukkan ke dalam praktek	-	6	12	19	10
11	Kondisi kerja	-	4	7	19	17
12	Kesempatan untuk bekerja sendiri pada suatu pekerjaan	1	9	9	15	13

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2013

Lanjutan Tabel 4.7

No	Lanjutan Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STP	TP	CP	P	SP
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan	-	1	5	23	18
14	Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu	-	6	8	19	14
15	Kesempatan untuk menjadi "seseorang" di masyarakat	-	3	13	17	14
16	Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain	-	5	9	26	7
17	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya	-	1	9	25	12
18	Cara rekan kerja saya bergaul dengan satu sama lain		4	7	18	18
19	Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri	-	-	4	26	17
20	Perasaan berprestasi saya dapatkan dari pekerjaan	1	4	7	20	15

Sumber : Data Primer (kuesioner), diolah 2013

Tabel 4.7 menunjukan bahwa tanggapan karyawan terhadap variable Kepuasan Kerja yaitu:

- a. Pada pernyataan pertama yaitu Saya dibayar sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan, sebanyak 5 orang (10,6%) menyatakan cukup puas, 30 orang (63,8%) menyatakan puas dan 12 orang (25,5%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bayaran yang diterima oleh karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 30 orang (63,8%)
- b. Pada pernyataan kedua yaitu Cara rekan kerja saya bergaul dengan satu sama lain, sebanyak 4 orang (8,5%) menyatakan tidak puas, 7 orang (14,9%) menyatakan cukup puas, 18 orang (38,3%) menyatakan puas dan 18 orang (38,3%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan cara rekan kerja bergaul satu sama lain sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan puas sebanyak 18 orang (38,3%)
- c. Pada pernyataan ketiga yaitu Cara bos saya menangani anak buahnya, sebanyak 7 orang (14,9%) menyatakan tidak puas, 11 orang (23,4%) menyatakan cukup puas, 18 orang (38,3%) menyatakan puas dan 11 orang (23,4%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan cara bos menangani karyawan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 18 orang (38,3%)
- d. Pada pernyataan keempat yaitu Kompetensi atasan saya dalam membuat keputusan, sebanyak 5 orang (10,6%) menyatakan tidak puas, 10 orang (21,3%) menyatakan cukup puas, 19 orang (40,4%) menyatakan puas dan 13 orang (27,7%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan kompetensi atasan dalam

membuat keputusan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan puas sebanyak 19 orang (40,4%)

- e. Pada pernyataan kelima yaitu Pujian yang saya dapatkan untuk melakukan pekerjaan yang baik, sebanyak 3 orang (6,4%) menyatakan tidak puas, 9 orang (19,1%) menyatakan cukup puas, 17 orang (36,2%) menyatakan puas dan 18 orang (38,3%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan pujian yang didapatkan karyawan bila melakukan pekerjaan dengan baik sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 18 orang (38,3%)
- f. Pada pernyataan keenam yaitu Mampu untuk tetap sibuk sepanjang waktu sebanyak 4 orang (8,5%) menyatakan tidak puas, 16 orang (34%) menyatakan cukup puas, 17 orang (36,2%) menyatakan puas dan 10 orang (21,3%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan mampu untuk tetap sibuk sepanjang waktu sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 17 orang (36,2%)
- g. Pada pernyataan ketujuh yaitu Mampu melakukan hal-hal yang sesuai dengan hati nurani saya, sebanyak 5 orang (10,6%) menyatakan tidak puas, 4 orang (8,5%) menyatakan cukup puas, 17 orang (36,2%) menyatakan puas dan 21 orang (44,7%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan pada indikator pertanyaan, mampu melakukan hal-hal yang sesuai hati nurani sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 21 orang (44,7%)

- h. Pada pernyataan kedelapan yaitu cara kerja saya menghasilkan pekerjaan yang stabil, sebanyak 6 orang (12,8%) menyatakan tidak puas, 6 orang (12,8%) menyatakan cukup puas, 17 orang (36,2%) menyatakan puas dan 18 orang (38,3%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan cara kerja yang dilakukan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang stabil sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan puas sebanyak 18 orang (38,3%)
- i. Pada pernyataan kesembilan yaitu Kesempatan untuk memberitahu orang-orang apa yang harus dilakukan, sebanyak 4 orang (8,5%) menyatakan tidak puas, 12 orang (25,5%) menyatakan cukup puas, 20 orang (42,6%) menyatakan puas dan 11 orang (23,4%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan cara kebijakan perusahaan yang dimasukkan ke dalam praktek sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan puas sebanyak 19 orang (40,4%)
- j. Pada pernyataan kesepuluh yaitu cara kebijakan perusahaan yang dimasukkan ke dalam praktek, sebanyak 6 orang (12,8%) menyatakan tidak puas, 12 orang (25,5%) menyatakan cukup puas, 19 orang (40,4%) menyatakan puas dan 10 orang (21,3%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan cara kebijakan perusahaan yang dimasukkan ke dalam praktek sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan puas sebanyak 19 orang (40,4%)
- k. Pada pernyataan kesebelas yaitu Kondisi kerja, sebanyak 4 orang (8,5%) menyatakan tidak puas, 7 orang (14,9%) menyatakan cukup

puas, 19 orang (40,4%) menyatakan puas dan 17 orang (36,2%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan kondisi kerja dalam perusahaan ini sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan puas sebanyak 19 orang (40,4%)

- l. Pada pernyataan keduabelas yaitu kesempatan untuk bekerja sendiri pada suatu pekerjaan sebanyak 1 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak puas, 9 orang (19,1%) menyatakan tidak puas, 9 orang (19,1%) menyatakan cukup puas, 15 orang (31,9%) menyatakan puas dan 13 orang (27,7%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan kesempatan untuk bekerja sendiri pada suatu pekerjaan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 15 orang (31,9%)
- m. Pada pernyataan ketigabelas yaitu Kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 1 orang (2,1%), menyatakan tidak puas, 5 orang (10,6%) menyatakan cukup puas, 23 orang (48,9%) menyatakan puas dan 18 orang (38,3%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan kesempatan untuk menggunakan metode sendiri dalam melakukan pekerjaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 23 orang (48,9%)
- n. Pada pernyataan keempatbelas yaitu Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu, sebanyak 6 orang (12,8%) menyatakan tidak puas, 8 orang (17%) menyatakan cukup puas, 19 orang (40,4%) menyatakan puas dan 14 orang (29,8%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan kesempatan

untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 19 orang (40,4%)

- o. Pada pernyataan kelimabelas yaitu Kesempatan untuk menjadi "seseorang" di masyarakat, sebanyak 3 orang (6,4%) menyatakan tidak puas, 13 orang (27,7%) menyatakan cukup puas, 17 orang (36,2%) menyatakan puas dan 14 orang (29,8%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan Kesempatan untuk menjadi "seseorang" di masyarakat baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 14 orang (29,8%)
- p. Pada pernyataan keenambelas yaitu kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain, sebanyak 5 orang (10,6%) menyatakan tidak puas, 9 orang (19,1%) menyatakan cukup puas, 26 orang (55,3%) menyatakan puas dan 7 orang (14,9%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 26 orang (55,3%)
- q. Pada pernyataan ketujuhbelas yaitu Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya, sebanyak 1 orang (2,1%) menyatakan tidak puas, 9 orang (19,1%) menyatakan cukup puas, 25 orang (53,2%) menyatakan puas dan 12 orang (25,5%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan puas sebanyak 12 orang (25,5%)

- r. Pada pernyataan kedelapanbelas yaitu Cara rekan kerja saya bergaul dengan satu sama lain, sebanyak 4 orang (8,5%) menyatakan tidak puas, 7 orang (14,9%) menyatakan cukup puas, 18 orang (38,3%) menyatakan puas dan 18 orang (38,3%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan cara rekan kerja bergaul satu sama lain sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan puas sebanyak 18 orang (38,3%)
- s. Pada pernyataan kesembilanbelas yaitu Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri, sebanyak 4 orang (8,5%) menyatakan cukup puas, 26 orang (55,3%) menyatakan puas dan 17 orang (36,2%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan yaitu Kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 17 orang (36,2%)
- t. Pada pernyataan keduapuluh yaitu Perasaan berprestasi saya dapatkan dari pekerjaan, sebanyak 1 orang (2,1%) menyatakan sangat tidak puas, 4 orang (8,5%) menyatakan tidak puas, 7 orang (14,9%) menyatakan cukup puas, 20 orang (42,6%) menyatakan puas dan 15 orang (31,9%) menyatakan sangat puas. Dari hasil jawaban responden menunjukkan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi sudah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan cukup puas sebanyak 20 orang (42,6%)

4.2 Analisis Data

4.2.1 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variable terikat (Y) maupun Variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 20.0 for windows*, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.499	.425		5.873	.000
X	.401	.116	.458	3.458	.001

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data Primer, diolah 2013

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 2,499 + 0,401 X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = Nilai konstanta sebesar 2,499 menunjukkan bahwa tanpa memperhitungkan variabel *quality of work life* maka kepuasan kerja sebesar 2,499 dari maksimal 5.00.

b = Setiap peningkatan 1 satuan skala kepuasan atas *quality of work life* meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,401 satuan skala.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja karyawan, maka dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Terlebih dahulu kita tentukan hipotesisnya

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial *quality of work life* dengan kepuasan kerja karyawan.

H_1 : Ada pengaruh secara parsial *quality of work life* dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Menghitung besarnya angka t hitung

Hasil SPSS diperoleh t penelitian sebesar 3,458

c. Menghitung besarnya t tabel dan didapatkan t tabel sebesar 2,014

d. Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria berikut ini :

- jika t penelitian $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- jika t penelitian $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $3,458 > t$ tabel sebesar 2,014, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh secara parsial *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga tercermin pada angka signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05.

4.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besarnya persentase pengaruh variabel *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.192	.43731

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah 2013

Dari tabel 4.12 menunjukan R Square sebesar 0,210, artinya variabel bebas *Quality of work life* secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 21% terhadap Kepuasan Kerja PT. Sumber Murni Lestari Makassar, sedangkan sisanya sebesar 79% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Adanya pengaruh yang nyata antara *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan kerja menunjukan *Quality Of Work Life* (QWL) merupakan salah satu peran manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan untuk karyawan berpartisipasi dalam organisasi, jaminan keamanan kerja karyawan, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir, penempatan sesuai keahlian, dan melakukan aktivitas yang sesuai aktivitas pokok. Konsep *Quality Of Work Life* (QWL) merupakan merupakan evaluasi kognitif dari seluruh rangkaian proses kerja yang memiliki *goal orientation*, atau mengandung pengertian sebagai yang mengarah pada *different way of approaching, engaging, in responding to achivment situation*. Dari hasil penelitian perusahaan harus memperhatikan penempatan posisi karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Hail ini berhubungan

dengan salah satu indikator QWL yaitu penempatan sesuai keahlian. Kualitas kehidupan kerja merupakan pola-pola perilaku atau kondisi yang dalam konsep perilaku organisasi dapat dikategorikan sebagai suatu kondisi organisasi yang terbentuk melalui usaha-usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan taraf hidup karyawan yang dampaknya diharapkan atau diprediksikan mampu mendorong *performance* organisasi. *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan PT. Sumber Murni Lestari Makassar. Dalam hasil penelitian Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden yang menyatakan kepuasannya, artinya semakin bagus *Quality of Work Life* (QWL) pada PT. Sumber Murni Lestari Makassar maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi antara *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap kepuasan kerja karyawan maka diperoleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan dimana dengan meningkatkan *Quality Of Work Life* (QWL) maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diperoleh nilai R Square = 0,210, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini berarti antara *Quality Of Work Life* (QWL) dan kepuasan kerja karyawan mempunyai hubungan yang nyata tetapi tidak memiliki determinasi yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y.

5.2 Saran-Saran

Dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan agar memperhatikan penempatan posisi karyawan, karena penempatan karyawan yang tepat akan mendukung untuk pencapaian hasil kerja yang maksimal.
2. Disarankan agar memberikan keleluasaann kepada pekerja untuk mengerjakan pekerjaan mereka sendiri.

3. Disarankan untuk penelitian kedepannya agar mencantumkan variabel lain dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada CV. Duta Senenan Jepara). Jurnal Ekonomi
- Arikunto, 2002. Proedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta. Rineka Cipta.
- Ashari & Santosa, Purbaya Budi. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel & SPSS*, Yogyakarta. Andi
- Burhanuddin Wahab, Rahmatullah. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Makassar. Tidak diterbitkan Makassar, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.*
- Elmasri, R. dan Navathe, S.B. 2004 Fundamentals of Database System, 4th Edition, The Benjamin, Cummings Company, United States of America.
- Faustino, Cardoso Gomes . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andi
- Ghozali, Imam, 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Husnawati, Ari. 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel(Studi Kasus Pada PERUM Pegadaian Pada Kanwil Semarang)*. Tidak diterbitkan. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Dipanegoro.
- Ichsan, 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank International Indonesia Tbk Makassar. Tidak diterbitkan Makassar, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Murtinigrum, Dina. 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NISP Tbk. Tidak Diterbitkan Medan, Magister Manajemen Universitas Sumatra Utara.*
- Wijaya,T.2009. Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta)
- Yusuf, Tamzil. 2010. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar)*. Jurnal Ekonomi

http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja Di akses 14 Desember 2012
<http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2012/08/01/194582/Sua>
[mi-Makan-Gaji-Istri](#) Diakses 24 November 2012.